

POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE SECONDO UNI/PdR 125:2022

FIBERWIDE S.P.A. rappresenta una Società che si occupa di servizi connessi alle telecomunicazioni che risponde alle esigenze di sviluppare in Piemonte e in Lombardia un nuovo polo strategico, da sempre attenta all'evoluzione e alle esigenze della società in cui opera, che attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma cercando di favorire relazione e rapporti con fondazioni, enti, aziende e professionisti altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, e che per questi motivi ha deciso di istituire ed implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere".

FIBERWIDE S.P.A. in collaborazione con il Comitato Guida, ha deciso quindi di adottare una politica che si proponga di valorizzare e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Per quanto sopra esposto FIBERWIDE S.P.A.:

- si impegna a garantire al personale pari accesso a ruoli di responsabilità a parità di competenze, qualifiche e capacità;
 - si impegna a offrire al personale un equo livello retributivo in funzione di competenza, capacità ed esperienza professionale di ogni dipendente con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale;
 - si impegna concretamente nel welfare familiare del proprio personale sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
 - si impegna a formare e sensibilizzare il personale su temi inerenti alla parità di genere, quali linguaggio inclusivo, stereotipi di genere, pregiudizi, molestie, mobbing;
 - si impegna a comunicare, sia al proprio interno che all'esterno, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.
-
- FIBERWIDE S.P.A. si impegna inoltre affinché la presente politica sia:
 - comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
 - oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
 - revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
 - coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

Al fine di perseguire la propria politica inerente la parità di genere FIBERWIDE S.P.A. ha definito un piano strategico necessario per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo

il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, individuati sulla base delle 6 aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione, la parità di genere e valorizzazione della diversità di genere, il superamento di stereotipi, discriminazioni o pregiudizi (anche inconsapevoli) relativi a questioni di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro quali assunzione, inserimento, formazione, sviluppo delle competenze, promozione, retribuzione, cessazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di offrire percorsi di carriera e di crescita interni neutrali rispetto al genere.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per l'equità della remunerazione tra genere, comprendendo anche benefit e sistemi di welfare.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.